



På väg mot ett jämställt Jönköpings län

Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018



- På väg mot ett jämställt Jönköpings län

Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018

Meddelande	nummer 2014:02
Referens	Josefin Andersson, Länsstyrelsen i Jönköpings län. februari, 2014
Webbplats	www.lansstyrelsen.se/jonkoping
Illustration	Jenny Gustafsson
ISSN	1101-9425
ISRN	LSTY-F-M—14/02--SE
Upplaga	20 exemplar.
Tryckt på	Länsstyrelsen i Jönköpings län, 2014
Miljö och återvinning	Rapporten är tryckt på miljömärkt papper

Förord

I ett fungerande samhälle ska alla som lever och verkar ha lika värde och rättigheter, med utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna. Därför är jämställdhet – att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv – en självklarhet. Idag är det för de allra flesta självklart att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar och Sverige framstår för många som ett jämställt land. Ändå är det mycket arbete kvar att göra för att vi ska nå ända fram. Idag arbetar kvinnor och män i olika branscher och kvinnors arbete värderas lägre än mäns. Samtidigt halkar männen efter när det gäller utbildningsnivå och fler män mår allt sämre. Våld i nära relationer fortsätter alltjämt att vara ett stort samhällsproblem där majoriteten av de utsatta är kvinnor.

Att eftersträva jämställdhet i samhället tar sin utgångspunkt i mänskliga rättigheter och frihet från diskriminering. Det handlar också om demokrati och ett samhälle som formas av människor med olika bakgrund och erfarenheter på ett sätt som så långt som möjligt avspeglar invånarna. Allt detta bidrar till att jämställdhetsfrågorna får en stor betydelse för verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete. Jämställdhet ger bättre service och rättsäkerhet men studier visar också att ökad jämställdhet är positivt för arbetsplatsers effektivitet och arbetsresultat såväl som för en regions attraktivitet. Det finns mycket att tjäna på att människors kompetens tas tillvara.

Bristande jämställdhet innebär inte att alla kvinnor eller alla män har en fördel gentemot samtliga av det andra könet. Jämställdhet handlar om strukturer i samhället och om fördelning av makt mellan grupper; grupper som i sig består av individer med många skilda förutsättningar och olikheter. Därför är det nödvändigt att inte enbart tänka på kön utan att alltid sätta kön i relation till andra variabler som påverkar människors livsvillkor; exempelvis etnicitet, socioekonomi, sexualitet, funktion och ålder. Dessa olika maktstrukturer förstärker varandra. Även om jämställdhet utgår från de två juridiska könen kvinna och man är det också viktigt att komma ihåg att det finns personer som inte identifierar sig inom en tvåkönsnorm. Det är nödvändigt att lyfta fram kön och att belysa ojämställdhet; inte för att cementera rådande könsroller utan för att kunna arbeta för att vidga dem.

Denna strategi omfattar alla som lever och verkar i Jönköpings län och ska vara vägledande för arbetet med jämställdhet. Jämställdhet är inte något som vi uppnår genom att arbeta var och en för sig. Det krävs att vi alla går samman för att säkerställa att kvinnor och män ges samma möjligheter till inflytande, samma tillgång till resurser och samma möjligheter till att bestämma över sitt liv och sin kropp. Tillsammans kan vi synliggöra hur kön får betydelse för människors livsvillkor – och hur vi kan arbeta för att det inte ska begränsa människor. Tillsammans påbörjar vi nu resan *på väg mot ett jämställt Jönköpings län*.



Mino Akhtarzand
Landshövding
Ordförande i Jämställdhetsrådet i Jönköpings län

Innehållsförteckning

Förord.....	5
Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018.....	7
Varför en strategi?	8
De nationella jämställdhetspolitiska målen	11
Genomförande	12
Stöd för jämställdhetsintegrering	13
Fokusområde 1: Makt och inflytande	14
Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet	17
Fokusområde 3: Obetalt hem- och omsorgsarbetet	20
Fokusområde 4: Mäns våld mot kvinnor	22
Fokusområde 5: Jämställd hälsa	24
Ordlista	27
Viktiga skrifter	28
Referenser	29

Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018

Vision: Ett samhälle som präglas av kvinnors och mäns fulla åtnjutande av lika rättigheter.

Övergripande mål: Kvinnor och män i Jönköpings län har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Fokusområden:

- Makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Obetalt hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor
- Hälsa

De fyra första fokusområdena utgår från det nationella jämställdhetspolitiska målets fyra inriktningar, med vissa förändringar i formuleringar. Utöver det har ett fokusområde lagts till; Jämställd hälsa. Fokusområdena anger riktningen för hela länets jämställdhetsarbete och samtliga innehåller aspekter som är relevanta för alla aktörer i Jönköpings län.

Varför en strategi?

Länsstyrelsen i Jönköpings län har fått i uppdrag av regeringen att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering¹ i länet. Länsstyrelsen ska verka för att de nationella målen för jämställdhet beaktas i länet och stötta länets kommuner, landsting och andra aktörer i deras arbete för jämställdhet. Syftet med strategin är att ange riktningen för arbetet med jämställdhetsintegrering i länet och att ge inspel till alla som vill påbörja ett sådant arbete. Ett fåtal aktiviteter anges under varje delmål, dessa visar exempel på arbete som ska påbörjas i länet men utgör inte en komplett handlingsplan för allt arbete som kommer att ske.

Liksom i resten av landet har Jönköpings län långt kvar till jämställdhet på många områden. För att koncentrera arbetet har strategin begränsats till fem prioriterade fokusområden och ett fåtal delmål för varje fokusområde. Det innebär inte att det som saknas i strategin är oviktigt, utan enbart att det inte prioriteras högst under den här perioden. Strategin gäller för hela länet, därmed kan det också finnas lokala behov utöver det som tas upp i strategin.

Strategin ersätter föregående Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2010-2012, vars innehåll har arbetats in i det nya dokumentet.

Framtagandet av strategin

Jämställdhetsstrategin är framtagen av Länsstyrelsen inom ramen för Jämställdhetsrådet i Jönköpings län, ett samverkansorgan som leds av Länsstyrelsen. I processen har Jämställdhetsrådets beredningsgrupp utgjort en arbetsgrupp. Inledningsvis har ytterligare aktörer bjudits in att bidra med sin kunskap om vilka behov som finns i länet, vilket har skett på flera sätt:

- Våren 2012 nystartades Jämställdhetsrådet och Länsstyrelsen bjöd in till en konferens på residenset, där aktörer från hela länet deltog.
- Hösten 2012 bjöd Länsstyrelsen in till en konferens vid två olika tillfällen på två olika platser. Halva dagen ägnades åt en workshop kring var och hur jämställdhet behöver lyftas i länet. Totalt deltog omkring 120 personer.
- Våren 2013 bjöds 20 personer in till ett två-dagars processtillfälle för att fördjupa sig i behoven på området. Deltagarna valdes ut för att ge en bred spridning på geografi, sektorer, verksamhetsområden och position i den egna organisationen.

Jämställdhetsrådet i Jönköpings län

Jämställdhetsrådet har som syfte att vara ett samordnande och pådrivande samverkansorgan i arbetet med jämställdhet i länet. Rådet leds av Landshövdingen och består av representanter från myndigheter, organisationer och näringsliv i Jönköpings län. Jämställdhetsrådet beslutar och följer upp strategin för jämställdhetsintegrering, liksom det arbete som görs i beredningsgrupp och fokusgrupper. Rådets ledamöter ska också bära med sig och driva frågorna i sina respektive organisationer och uppdrag.

¹ Se avsnitt *De nationella jämställdhetspolitiska målen* för mer information om jämställdhetsintegrering

I organisationen kring Jämställdhetsrådet finns dessutom en beredningsgrupp som samordnar arbetet i fokusgrupperna och bistår rådet med underlag till beslut. Fokusgrupperna är indelade efter områden som i stort följer strategins fokusområden. Fokusgrupperna tar fram förslag och planerar aktiviteter som beslutas i rådet. Se Länsstyrelsens webbplats för uppdaterad information om pågående arbete.

Genomförande

Arbetet med strategin genomförs brett. Under varje delmål finns ett antal aktiviteter som ger exempel på arbete som har påbörjats eller som planeras i länet. Utöver det kommer ovan nämnda fokusgrupper att ta fram aktivitetsplaner för sitt eget arbete. Genomförande av aktiviteterna kan ske i fokusgrupperna, i särskilda projekt eller inom ramen för olika aktörers ordinarie verksamhet.

Strategin pekar ut länets utmaningar när det gäller jämställdhet och kan därmed med fördel även användas av enskilda kommuner, föreningar, företag och andra organisationer som ett stöd för att påbörja eller förstärka sitt jämställdhetsarbete. En organisation eller verksamhet kan ansluta sig till arbetet genom att ta fram en handlingsplan för hur delmålen ska uppnås i den egna organisationen, efter de förutsättningar som finns lokalt. I CEMR-deklarationen² finns mål och insatser särskilt anpassade efter kommuner, regioner och landsting. Länsstyrelsen och Jämställdhetsrådet uppmanar fler att skriva under CEMR-deklarationen.

Strategin knyter även an till **Handlingsplan för jämställd regional tillväxt i region Jönköping 2012-2014** som Regionförbundet Jönköpings län tog fram 2012, som en handlingsplan under **RUS. Regional utvecklingsstrategi för Region Jönköping 2025**. I den finns mål och aktiviteter för jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet där ansvariga aktörer bland annat är Regionförbundet och Länsstyrelsen.

Uppföljning

Länsstyrelsen är ansvarig för uppföljning av strategin. Årlig rapportering till Jämställdhetsrådet sker i form av en verksamhetsberättelse för hela Jämställdhetsrådsorganisationen och för andra insatser som genomförs i länet. Uppföljningen kommer även att innehålla regionala indikatorer för jämställdhet. I samband med den årliga uppföljningen finns det utrymme för revidering.

Strategin kommer att utvärderas i sin helhet vid strategiperiodens slut.

Länsstyrelsens arbete med jämställdhet

Länsstyrelsen har ett övergripande ansvar att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen uppnås i länet, med hänsyn till regionala förhållanden. Länsstyrelsen ska samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering och fördjupa regional samverkan på området. I Länsstyrelsens uppdrag ingår att genomgående integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet och vid varje länsstyrelse finns en särskilt sakkunnig i jämställdhet som stödjer såväl det interna arbetet som andra regionala aktörers arbete.

² Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

Andra offentliga aktörer

Kommuner och landsting ska behandla alla sina medlemmar lika, om det inte finns sakliga skäl för annat (Kommunallag 1991:900 2§). Regeringens jämställdhetspolitik, med jämställdhetsintegrering som strategi, innebär att beslut inom stat, kommuner och landsting ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Service och resurser ska fördelas till medborgarna på lika villkor. Kommuner och landsting har en viktig roll i främjandet av de mänskliga rättigheterna, däribland Konventionen om avskaffande av all diskriminering av kvinnor (CEDAW). Undertecknade länder är skyldiga att säkerställa jämställdhet.

De nationella jämställdhetspolitiska målen

De nuvarande jämställdhetspolitiska målen beslutades av riksdagen 2006 och föregicks av propositionen **Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken**.³

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att **kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**.

Delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen för jämställdhet ska genomsyra alla andra politikområden. Inom offentlig verksamhet på nationell, regional och lokal nivå betyder det att offentlig service ska komma kvinnor och män till godo men också att kvinnors och mäns lika förutsättningar till makt och inflytande ska främjas.

Jämställdhetsintegrering

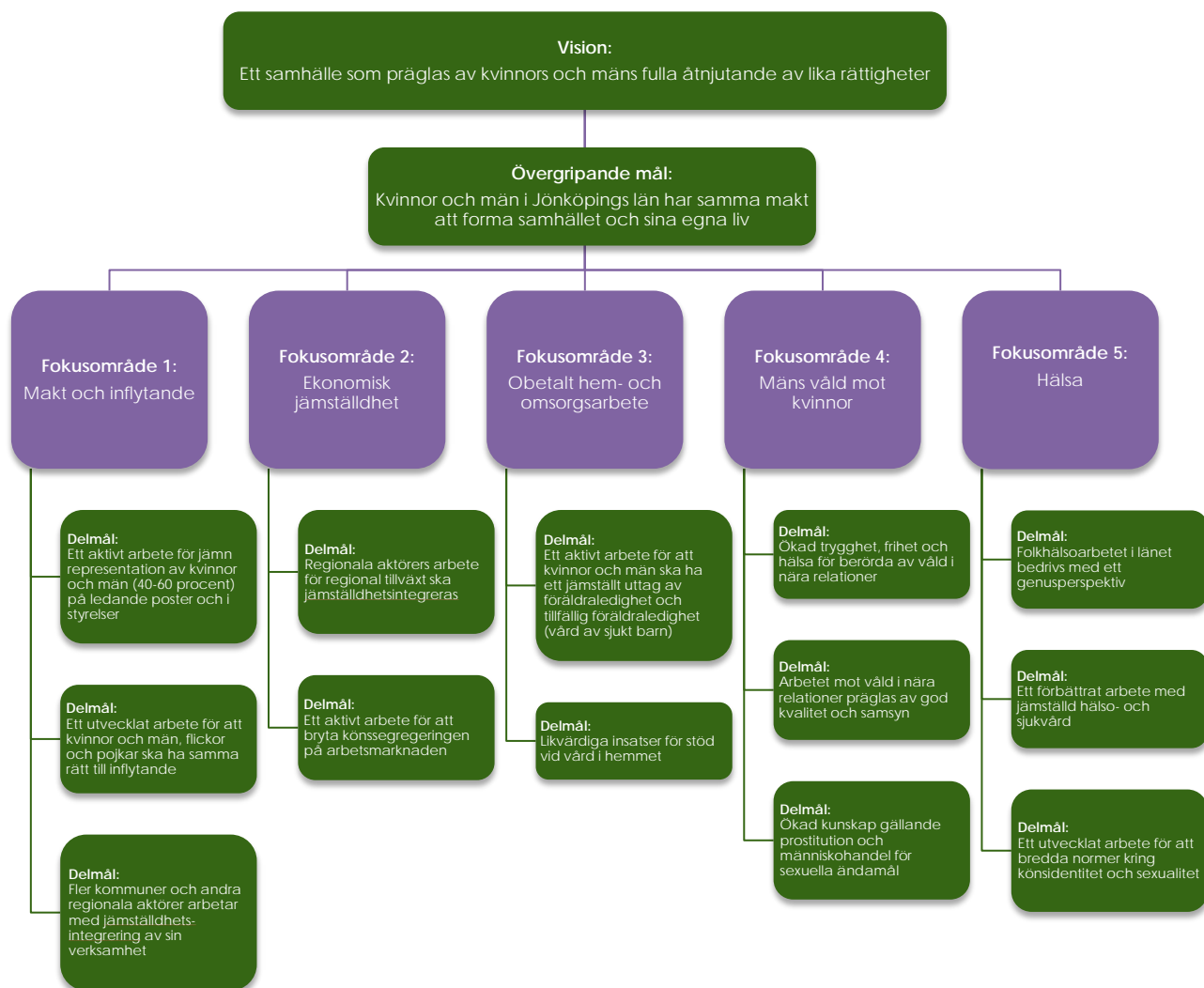
Sedan 1994 är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås. För att nå jämställdhet är det därför nödvändigt att arbeta för jämställdhet inom alla samhällsområden. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska prägla beslut inom alla politiska områden, eftersom såväl avsaknad av jämställdhet som fungerande jämställdhet skapas där besluten fattas och resurserna fördelas. Jämställdhetsintegrering som strategi syftar till att motverka att jämställdhetsfrågor blir sidosordnade frågor eller projekt; istället ska dessa frågor genomsyra hela den verksamhet som avses.

"Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet."

Euronarådets definition

³ prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

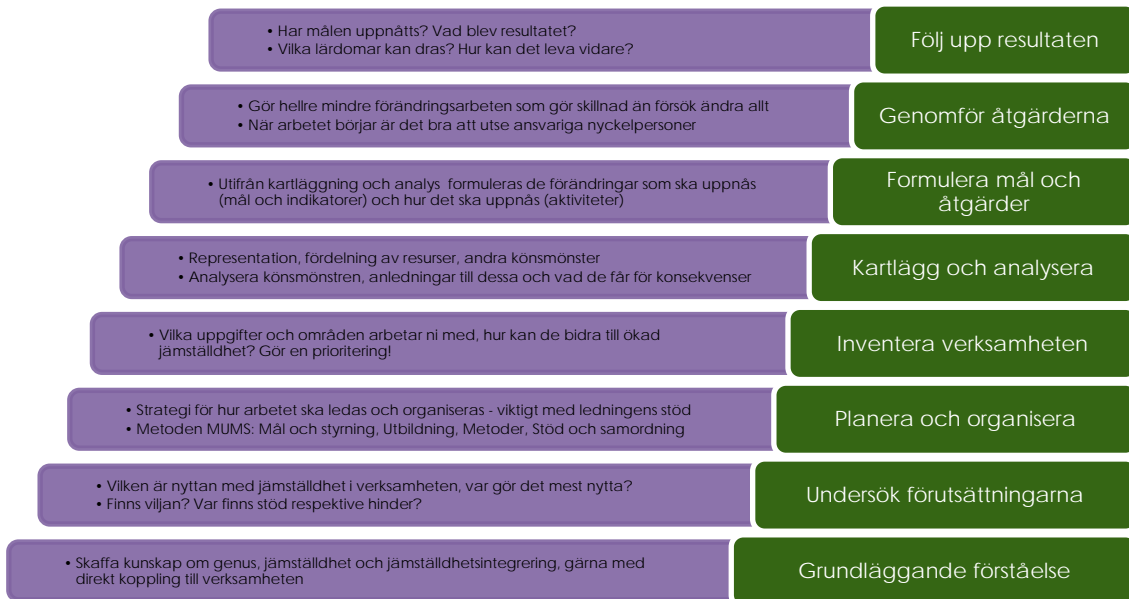
Genomförande



På följande sidor utvecklas fokusområdena och dess respektive delmål ytterligare. Under varje delmål finns ett antal aktiviteter som ger exempel på arbete som har påbörjats eller som planeras i länet. Det finns också ett antal förslag på insatser för kommuner, företag och andra organisationer som vill påbörja ett arbete med jämställdhetsintegrering.

Stöd för jämställdhetsintegrering

I alla verksamheter som berör individer eller grupper av människor finns det möjlighet till verksamhetsutveckling genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv. För samtliga delmål i strategin anges förslag på insatser för alla som är intresserade av att arbeta för jämställdhet. Vill en organisation påbörja ett arbete med jämställdhetsintegrering finns det många modeller för detta. En modell som omfattar hela processen är Trappan, som togs fram inom den statliga utredningen JämStöd⁴:



Genom att följa Trappan blir arbetet hållbart och långsiktigt. De två första stegen ger en stark grund, därefter behöver arbetet planeras, organiseras och beslutas. Ledningens stöd är viktigt, liksom en tydlighet i hur arbetet ska organiseras och genomföras. Genom att inventera verksamheten kan olika områden prioriteras. Det är bättre att göra förändringar där det gör som mest nytta och där förändringsviljan finns än att försöka hinna med allt!

Kartläggning och analys är ett viktigt område som ofta tappar fart när det är dags för analysen. Utifrån könsuppdelad statistik syns fördelning mellan kvinnor och män men också hur resurser och tid fördelas mellan de båda grupperna. Genom en analys fördjupas förståelsen för varför det ser ut som det gör och vilka konsekvenserna av det är. Det ger möjlighet att se djupare än till enbart det kvantitativa och då läggs också grunden för att hitta mål och åtgärder som verkligen kan göra nytta och förändra. Det är onödigt att lägga tid på åtgärder inom områden där effekten och nyttan är liten. Därefter är det dags att genomföra de åtgärder som har planerats och att följa upp arbetet som görs.

För de olika stegen i Trappan finns det fler metoder att ta hjälp av, exempelvis SWOT och MUMS för planering och 4R för kartläggning och analys. Ytterligare metoder finns i verktygslådan på www.jamstall.nu.

⁴ SOU 2007:15, del 2 av 3, *JämStöds Praktika - Metodbok för jämställdhetsintegrering*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Fokusområde 1: Makt och inflytande

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter till makt och inflytande

Att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslut omfattar både politiska rättigheter och makt i andra sammanhang, exempelvis i företag, medier, trossamfund, utbildning och föreningsliv. Det är på dessa arenor som samhället formas, både formellt och informellt. Ett första steg till förändring är en jämn representation, det vill säga att antalet kvinnor och män är jämnt, men jämn representation är ingen garanti för att graden av inflytande verkligen är jämställd. Det är viktigt att inte stanna vid representation utan att även arbeta för att den reella makten ska fördelas jämnt mellan könen.

Med en jämn könsfördelning menas att det är 40-60 procent av varje kön. Idag är det en jämn könsfördelning i regering och riksdag men i Jönköpings läns kommuner är det fortfarande en bit kvar till en jämn könsfördelning. Liksom på många andra områden i samhället syns där också en skillnad mellan vilken typ av poster som kvinnor respektive män innehar. Medan politiken har nått relativt långt när det gäller en jämn representation ligger arbetsmarknaden fortfarande steget efter. Inom offentlig sektor är kvinnor i majoritet bland cheferna men vid en uppdelning av typ av chef blir det tydligt att fördelningen blir den omvända ju högre upp i hierarkin man kommer. Inom näringslivet är män genomgående i majoritet bland cheferna.

Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar till makt och inflytande är ett mål som gäller för alla områden i samhället och som inte bara omfattar direkta maktpositioner. Det kan också handla om vilka som får komma till tals i olika sammanhang, exempelvis vid myndigheters medborgar-/invånardialoger, i medias rapportering eller som en organisations eller ett företags ansikte utåt.

Önskade effekter

- Fler aktörer i länet lyfter upp förutsättningar till makt och inflytande ur ett jämställdhetsperspektiv och arbetar praktiskt för att förändra rådande strukturer.
- Ökad öppenhet kring sammansättning av exempelvis styrelser och andra beslutande organ.
- De politiska partiernas nomineringsprocesser präglas av jämställdhet.
- En jämn representation av kvinnor och män på ledande poster.
- Kvinnor och män, flickor och pojkar har lika möjligheter till inflytande i bland annat demokratiska processer och föreningsliv.

Hur ser det ut i Jönköpings län idag?

- 7 av länets 13 kommunfullmäktigeförsamlingar samt landstingsfullmäktige har en jämn könsfördelning (inom ramen 40-60 procent) efter valet 2010.
- 2 av länets 13 kommunstyrelser samt landstingsstyrelsen har en jämn könsfördelning (2012).
- I landstingsstyrelsen och i 12 av 13 kommunstyrelser är ordföranden man (2014)
- 74 procent av länets chefer är män, av högre chefer (verkställande direktörer och verksamhetschefer) är 94 procent män (2010).
- Bland chefer i offentlig sektor är 59 procent kvinnor, i näringslivet är siffran 18 procent (2010).
- 2 av 13 kommuner samt landstinget har skrivit under CEMR:s deklARATION för jämställdhet (SKL 2013)

Källa: På tal om kvinnor och män – Jönköpings län 2012

Delmål: Ett aktivt arbete för jämn representation av kvinnor och män (40-60 procent) på ledande poster och i styrelser (i offentlig sektor, näringsliv, politik och föreningsliv)

Delmål: Ett utvecklat arbete för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt till inflytande

Aktiviteter:

- Utbildning/dialog för valberedningar och politiker.
- Synliggöra könsmonster och maktstrukturer genom statistik och exempel.
- Skapa regionala forum för att lyfta och diskutera jämställdhet, makt och inflytande.
- Verka för att jämställdhet beaktas vid fördelning av föreningsstöd.
- Länsstyrelsen verkar för att kommuner ska ha ett jämställdhetsperspektiv i samhällsplanering.

Vad kan alla göra?

- Lägg invånardialoger, informationsträffar och möten på tider som passar bättre fler. Fråga vad som gör att vissa grupper inte deltar och vad som kan göras för att förändra detta. Förlägg möten på nya platser med annan atmosfär, historik och hänsyn till tillgänglighet för fler. Möjliggör för barnpassning under möten.
- Se över kommunikationen. Lägg tyngdpunkten på andra frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler, sprid genom nya kommunikationskanaler.
- Riktad information/möten för specifika målgrupper som sällan kommer till tals eller som själva väljer att inte uttala sig. Informera på fler platser.
- Placera enkäter eller tyck-till-lådor för att nå de som sällan kommer till tals, exempelvis på vårdcentraler, arbetsförmedling, skolor (för både vuxna och barn).
- Gör värdegrund, likabehandlingsplaner eller liknande dokument till levande dokument och arbeta med frågorna i vardagen.
- Ta särskilt hänsyn till äldres och ungas åsikter inför genomförande av insatser.

Delmål: Fler kommuner och andra regionala aktörer arbetar med jämställdhetsintegrering av sin verksamhet

Aktiviteter:

- Jämställdhetsrådet och Länsstyrelsen genomför en kartläggning av kommunernas nuvarande arbete med jämställdhetsintegrering och vilka behov som finns av stöd.
- Utveckla nätverk för erfarenhetsutbyte och stöd till jämställdhetsintegrering.

Vad kan alla göra?

- Kommuner kan delta i SKL:s (Sveriges kommuner och landsting) utbildning **Startpaketet för hållbar jämställdhet** för att påbörja arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Kommuner kan skriva under CEMR-deklarationen och arbeta utifrån de mål som anges där.
- Bilda lokala nätverk för erfarenhetsutbyte kring jämställdhet.
- Arrangera utbildningar tillsammans med andra kommuner/företag/organisationer.
- Alla kan efterfråga ett jämställdhetsarbete i sin kommun.

Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha likvärdiga förutsättningar till deltagande på arbetsmarknaden och ekonomisk självständighet livet ut

Ekonomisk jämställdhet handlar om att människor ska ha samma möjligheter till ekonomisk självständighet. Det innebär att kvinnor och män ska ha likvärdiga förutsättningar att delta på arbetsmarknaden, driva företag och utbilda sig. Den könssegregerade arbetsmarknaden är idag den huvudsakliga anledningen till att kvinnor som grupp tjänar mindre än män som grupp. En könssegregerad arbetsmarknad innebär att kvinnor och män i hög grad arbetar inom olika branscher och sektorer. Andra anledningar till ekonomisk ojämställdhet är exempelvis osäkra anställningsförhållanden, deltidsarbete och skillnader i utvecklingsmöjligheter i arbetet. Förutsättningarna för ekonomisk självständighet påverkas av strukturer kring ojämställdhet genom hela livet; från utbildning via arbete och ekonomiskt bistånd till pension. Flickors och pojkars, kvinnors och mäns utbildningsval påverkas och påverkas av den könssegregerade arbetsmarknaden, därmed är det viktigt att skolan ger flickor och pojkar förutsättningar att göra aktiva val. Medan grunden för den ekonomiska ojämställdheten läggs i skolan består konsekvenserna av den även efter pension, då fler kvinnor än män har garantipension till följd av en låg pensionsgrundande inkomst.

Att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är viktigt av många anledningar. Starka normer kring genus kan innebära att människor påverkas i sina val, att människor diskrimineras på grund av kön och att samhället inte tar tillvara på befolkningens kompetens och förmågor på bästa sätt. Studier visar också att jämställdhet i företag leder till ökad konkurrensförmåga, ökad lönsamhet och ett förstärkt varumärke.⁵ I ett samhälle där förväntningar på kön inte begränsar människors möjligheter uppstår kreativitet, nya idéer och nya möjligheter, vilket ger förutsättningar för att locka både kvinnor och män att flytta till eller stanna kvar i länet. Även om befolkningen i länet som helhet ökar ser många kommuner en utflyttningstrend, särskilt bland kvinnor, och det är viktigt att satsningar på jämställdhet sammanförs med insatser för tillväxt i länets alla delar.

Önskade effekter:

- Minskad könssegregering i utbildning och på arbetsmarknad.
- Arbetsgivare i länet ser styrkan i jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen och använder sig av kompetensbaserad rekrytering.
- I all samverkan kring tillväxtfrågor är ett jämställdhetsperspektiv självklart och prioriterat.
- Kvinnor och män har lika förutsättningar för företagande och lika tillgång till tillväxtresurser.
- Offentliga resurser används medvetet för att främja jämställdhet och mångfald som en del i tillväxtarbetet.

⁵ Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*, Stockholm: Tillväxtverket, s. 22-30.

Hur ser det ut i Jönköpings län idag?

- 78 procent av kvinnorna och 82 procent av männen i åldern 20-64 år förvärvsarbetar (2010)
- Av de sysselsatta i åldern 16-64 arbetar 60 procent av kvinnorna och 91 procent av männen heltid (2011)
- Bland elever som har avslutat gymnasiet läsåret 2010/2011 är 92 procent av kvinnorna och 85 procent av männen behöriga till universitet och högskola
- Män har 74 000 kr mer i genomsnittlig förvärvsinkomst (inkomst av tjänst och näringsverksamhet) än kvinnor (2010)
- Av länets nystartade företag leds 33 procent av en kvinna, 61 procent av en man och 6 procent gemensamt (2010)

Källa: På tal om kvinnor och män – Jönköpings län 2012

Delmål: Regionala aktörers arbete för regional tillväxt ska jämställdhetsintegreras

Aktiviteter:

- Regionförbundet Jönköpings län, i samverkan med andra aktörer, arbetar utifrån **Handlingsplan för jämställd regional tillväxt i region Jönköping 2012-2014** med där angivna aktiviteter.
- Fördjupad samverkan för att jämställdhetsintegrera arbetet med Landsbygdsprogrammet 2014-2020.
- Genomförande av serviceprogram för kommersiell och offentlig service och insatser för betaltjänster med ett jämställdhetsperspektiv.

Vad kan alla göra?

- Skriv mål och andra skrivningar kring tillväxt med ett jämställdhetsperspektiv och titta på om det finns könsstereotypa beskrivningar och bilder i dokument och på hemsidor.
- Studera hur eventuella stöd fördelas mellan kvinnor och män, kartlägg rutiner och titta på vad som är möjligt att förändra.
- Se över kommunikationen. Testa att lägga tyngdpunkten på andra eller fler frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler, sprid genom nya och fler kommunikationskanaler.

Delmål: Aktivt arbete för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden

Aktiviteter:

- Genomför kunskapshöjande insatser för jämställd och kompetensbaserad rekrytering.
- Initiera samverkan mellan exempelvis utbildningsväsen, arbetsgivare, fackföreningar och Arbetsförmedling kring jämställdhet i utbildning och på arbetsmarknad.

Vad kan alla göra?

- Se över studie- och yrkesvägledande informationsmaterial ur ett genusperspektiv. Titta på språk och val av bilder.
- Bryt könsstereotyp fördelning av praktikplatser och sommarjobb.

- Sätt upp tydliga mål för rekrytering när det gäller kön och övriga diskrimineringsgrunder. Se över hur platsannonser skrivs och arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering.
- Inför heltid som norm och deltid som möjlighet.
- Kartlägg löneskillnader och åtgärda eventuella oskäligen löneskillnader.
- Kartlägg och åtgärda löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken.
- Se över kommunikation. Testa att lägga tyngdpunkten på andra eller fler frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler, sprid genom nya och fler kommunikationskanaler.

Fokusområde 3: Obetalt hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta ett likvärdigt ansvar för obetalt hemarbete och ha samma möjligheter att ge och få omsorg

Hur människor väljer att dela upp det obetalda hem- och omsorgsarbetet ses av många som en privat angelägenhet men det är viktigt att olika aktörer i samhället ger människor förutsättningar att göra ett aktivt val. Det innebär bland annat ett aktivt arbete för att bryta normer och föreställningar som leder till att kvinnor och män bemöts olika som föräldrar, med olika förväntningar och krav på sig. Jämställdhetspolitikens mål är att ingen ska behöva välja mellan att ha ett arbete och att ha familj. Hemarbete och vård av barn eller andra anhöriga får betydelse långt utanför hemmets väggar, bland annat kan det påverka människors förutsättningar att förvärvsarbeta och vara aktiva i exempelvis politik och föreningsliv. Tidsanvändnings-undersökningar visar att kvinnor lägger mindre tid på förvärvsarbete och mer tid på obetalt hemarbete än män. Utvecklingen mot jämställdhet går långsamt och beror snarare på att kvinnor förändrar sin tidsanvändning än att män gör det.⁶ Också när det gäller föräldraledighet är det långt kvar till en jämn fördelning.

Omsorgsarbete innefattar inte bara omsorg om barn utan också andra anhöriga. Barn och äldre är grupper som ofta framställs könsneutralt och det är viktigt att synliggöra och analysera könsskillnader, bland både omsorgsgivare och omsorgstagare. Indirekt får det betalda omsorgsarbetet stor betydelse för det obetalda, då nedskärningar innebär att behovet av stöd från anhöriga ökar. Undersökningar visar att kvinnor får mer stöd än män, vilket dels beror på att kvinnor lever längre men också påverkas av att män oftare vårdas hemma av en hustru än det omvända. Både kvinnors och mäns stöd påverkas dock allt mer av eventuell närhet till anhöriga, där främst kvinnor förväntas ge omsorg och hjälp med hemarbete.⁷ I förlängningen innebär det att samhället tjänar på det arbete som kvinnor utför oavlönat, samtidigt som kvinnorna riskerar att förlora på detta genom ett fysiskt tungt arbete, hög arbetsbelastning och potentiellt förlorad förvärvsinkomst på grund av deltidsarbete och sjuk-skrivning.

Önskade effekter:

- Kvinnor och män har likvärdiga villkor att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete och/eller politiska uppdrag.
- Fler arbetstagare har rätt till heltid och möjlighet till deltid.
- Kommunernas arbete med fördelning av omsorg och stöd är jämställdhetsintegrerat.

⁶ SCB, *Levnadsförhållanden rapport 123, Nu för tiden. En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11*, Örebro: SCB, s. 45

⁷ Sand, Ann-Britt, M. (2004) *Förändrad tillämpning av offentlig äldreomsorg – ett hot mot målsättningen om demokrati och jämställdhet?* Socialvetenskaplig tidskrift. 3-4, 2003, s. 293-309

Hur ser det ut i Jönköpings län idag?

- Män tar ut 23,1 procent av föräldraledigheten och 38 procent av dagarna för vård av sjukt barn (2012).
- Av samtliga som har varit inskrivna som föräldralediga under året är 47,4 procent män (2012).

Källa: TCO granskar: Pappaindex 2012

Delmål: Ett aktivt arbete för att kvinnor och män ska ha ett jämställt uttag av föräldraledighet och tillfällig föräldraledighet (vård av sjukt barn)

Aktiviteter:

- Initiera samverkan mellan bland annat arbetsgivare, fackförbund och Försäkringskassa för att dessa ska kunna arbeta aktivt med att främja en jämn fördelning av föräldraledighet.
- Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i landstingets föräldrautbildningar samt inom andra former av föräldrastöd.

Vad kan alla göra?

- Lokalisera hinder för ett jämställt uttag av föräldraledighet.
- Erbjud barnomsorg på obekvämt arbetstid.
- Diskutera normer kring föräldraskap, kön och heteronormen (att människor, och kanske särskilt föräldrar, många gånger antas vara heterosexuella tills något annat anges).
- Medvetandegör chefer, personalansvariga och anställda om hur deras förväntningar kring föräldraledighet kan påverka andra.

Delmål: Likvärdiga insatser för stöd vid vård i hemmet

Aktiviteter:

- Inhämta statistik och övrig kunskap avseende anhörigvård och anhörigstöd och analysera ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Insatser för att motverka stereotypa uppfattningar om vård av anhörig kopplat till genus.

Vad kan alla göra?

- Anordna utbildning med fokus på normer, genus och strategier för ett normkritiskt bemötande och påbörja ett aktivt arbete för att förändra rutiner.
- Kartlägg och analysera kommunens anhörigstöd och boendestöd utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Arbeta med ett jämställdhetsperspektiv vid biståndsbedömning och upprättande av vårdplaner och genomförandeplaner.
- Anordna kurser i omvårdnad, hushållning och matlagning för personer som mottar den typen av kommunal service för att öka självständigheten.
- Erbjud likvärdig tillgång till mötesplatser och hälsofrämjande insatser för äldre kvinnor och män.

Fokusområde 4: Mäns våld mot kvinnor

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt till kroppslig integritet och att inte utsättas för könsrelaterat våld

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem som lyfts upp av regeringen i de nationella jämställdhetspolitiska målen. Målet innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet och ska kunna leva utan rädsla att utsättas för våld och övergrepp. Mäns våld mot kvinnor omfattar bland annat våld och hot i arbetslivet, sexuella trakasserier och sexuella övergrepp men förknippas kanske främst med våld i nära relationer. Det innebär också att många barn upplever våld i hemmet och därmed är en särskilt utsatt grupp.⁸

Forskning visar att kvinnor och mäns utsatthet för våldsbrott generellt ser olika ut. Män är oftast utsatta för våld utomhus av en obekant person medan kvinnor främst är utsatta för våld inomhus av en bekant. I samtliga våldsbrott är majoriteten av förövarna män. Formuleringen **mäns våld mot kvinnor** är till för att särskilt uppmärksamma mönster kring våldsutsatthet; mönster som går långt tillbaka och är tätt sammanlänkade med andra normer kring kön. I 85 procent av det våld som kvinnor utsätts för är förövaren man⁹ och att män är överrepresenterade bland våldsutövare är ett resultat av, och bidrar till, en ojämn fördelning av makt och inflytande i samhället. Ett jämställdhetsperspektiv samverkar med demokratiska, rättsliga, sociala och hälsorelaterade perspektiv på våld.

Våld i nära relationer innefattar allt våld mellan närstående i heterosexuella eller samkönade relationer samt inom familje- och släktrelationer¹⁰. Idag finns stor kunskap om mekanismerna kring våld i nära relationer och det går att se vissa återkommande mönster. Lindrigare våldsutövning och gräl som eskalerar till våld drabbar kvinnor och män i samma utsträckning medan grövre våld i syfte att utöva kontroll och makt främst drabbar kvinnor.¹¹ Detta är strukturella skillnader men våld i nära relationer kan drabba personer oavsett kön/könsidentitet och sexuell läggning. Därmed är det viktigt att alltid se till individens behov och ha en bred kunskap för att kunna ge likvärdigt stöd. Det finns också grupper som är särskilt våldsutsatta på grund av annan särskild utsatthet¹² och/eller ett svagt stöd från samhället. Förutom stöd till våldsutsatta behövs ett brett förebyggande arbete. Maskulinitetsforskning visar på hur våld och konstruktionen av kön är sammankopplade och därmed behöver det våldsförebyggande arbetet ett jämställdhetsperspektiv.

⁸ Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer, Regeringens skrivelse 2007/08:39

⁹ Siffror från 2010, Brottsförebyggande rådet, <http://bra.se/bra/brott-statistik/kvinnomisshandel.html> 2013-11-15

¹⁰ Definition från Nationellt centrum för kvinnofrid, www.nck.uu.se 2013-11-15

¹¹ Nationellt centrum för kvinnofrid, http://www.nck.uu.se/Kunskapscentrum/Kunskapsbanken/amnen/Vald_i_nara_relationer/ 2013-11-15

¹² Socialstyrelsen lyfter upp utsatta med beroende- eller missbruksproblematik, funktionsnedsättningar, utländsk bakgrund, utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck, hbtq-personer och äldre.

Önskade effekter:

- Aktörer som möter våldsutsatta individer har hög kompetens om genus och om särskilt utsatta grupper.
- Arbetet mot våld i nära relationer är tätt sammanlänkat med ett utvecklat förebyggande arbete.

Hur ser det ut i Jönköpings län idag?

Anmälda brott per 100 000 invånare:

- Anmälda misshandelsbrott mot kvinnor (från 18 år) inomhus bekant i nära relation: 124 st. (2012)
- Anmälda misshandelsbrott mot män (från 18 år) inomhus bekant i nära relation: 24 st. (2012)
- Anmälda brott våldtäkt från 18 år. Mot kvinnor: 23 st. Mot män: 1 st. (2012)
- Anmälda brott våldtäkt 15-17 år. Mot flicka: 5 st. Mot pojke: 0 st. (2012)
- Anmälda brott våldtäkt barn under 15. Mot flicka: 9 st. Mot pojke: 4 st. (2012)

Källa: Brottsförebyggande rådets statistikdatabas, www.bra.se

Delmål: Ökad trygghet, frihet och hälsa för berörda av våld i nära relationer

Delmål: Arbetet mot våld i nära relationer präglas av god kvalitet och samsyn

Aktiviteter:

- Fokusgruppen Våld i nära relationer tar fram en samverkansplan för ett förstärkt arbete mot våld i nära relationer i Jönköpings län, se planen för mer information om insatser.

Vad kan alla göra?

- Lyft ämnet på exempelvis arbetsplatsträffar eller liknande för att öka kunskapen och medvetenheten. Utgå inte från att det inte förekommer för att det inte syns.
- Säkerställ att det på arbetsplatsen finns kunskap om det stöd som finns att få vid utsatthet för våld i nära relation.
- Använd diskrimineringsplan, likabehandlingsplan eller liknande aktivt i vardagen. Vidta åtgärder vid sexuella trakasserier.
- Upprätta kontakt med lokala stödfunktioner för våld i nära relationer för att få veta mer.
- Sammanställ listor för att underlätta kontakten när den väl behövs.

Delmål: Ökad kompetens gällande prostitution och människohandel för sexuella ändamål

Aktiviteter:

- Fokusgruppen Prostitution och människohandel tar fram en aktivitetsplan för ökad kompetens inom området.

Vad kan alla göra?

- Upprätta kontakt med lokala stödfunktioner för att få veta mer.
- Sammanställ listor för att underlätta kontakten när den väl behövs.

Fokusområde 5: Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha bättre hälsa och hälsoskillnader ska utjämnas genom att stärka dem som idag har störst behov

Det nationella folkhälsomålet är att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen.¹³ Hälsa påverkas av individens fysik och beteende men också av omgivande miljö och livsvillkor. Idag betraktas god hälsa alltmer som en resurs som påverkar individens möjligheter i samhället. Hälsa får stor betydelse möjligheten att få och behålla ett arbete, att delta i kulturella och andra fritidsaktiviteter samt att påverka sin egen situation och samhällets utveckling. Hälsa har stor betydelse för individens makt och inflytande och blir därmed en politisk resurs såväl för den enskilda individen som för samhället i stort. Utifrån det är det viktigt att belysa hälsa ur ett jämställdhetsperspektiv, inte minst för att det finns skillnader i hälsa och ohälsa mellan kvinnor och män. I regeringens mål för folkhälsa anges barn och unga samt äldre som målgrupper som är särskilt viktiga att nå i hälsofrämjande arbete.¹⁴ I det arbetet är det viktigt att synliggöra såväl likheter som skillnader mellan könen, något som inte alltid görs.

Forskning visar också att hbt-personer (homosexuella, bisexuella och transpersoner) har sämre hälsa än övriga befolkningen,¹⁵ något som kan kopplas till diskriminering, kränkningar och våldsutsatthet. Detta beror i sin tur på normer kring kön, könsidentitet och sexualitet.¹⁶ Traditionella könsroller och föreställningar kring könsidentitet och sexualitet påverkar och begränsar kvinnors och mäns förutsättningar på många områden i samhället. Genom att synliggöra och problematisera rådande normer ges människor utrymme att bryta mot begränsande könsroller. Under senare år har maskulinitetsforskning, eller mansforskning, växt som forskningsfält och 2012 tillsatte regeringen en utredning om män och jämställdhet. Maskulinitetsforskning studerar mäns livsvillkor och attityder, och därigenom hur manlighet byggs upp, i förhållande till bland annat etnicitet, sexualitet, religion, socioekonomi och ålder. Forskning och tidigare utredningar visar att mansrollen i många fall är svårare att bryta än kvinnorollen, något som upprätthålls och möjliggörs av både kvinnor och män.¹⁷

Önskade effekter:

- Kommuner, föreningar och arbetsgivare i länet har ett hälsofrämjande arbete med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.
- Invånare i länet ges kvalitativ och relevant vård, oberoende av kön.
- Offentliga aktörer arbetar aktivt för att bredda normer kring könsidentitet och sexualitet.

¹³ <http://www.regeringen.se/sb/d/14847/a/168918>

¹⁴ En förnyad folkhälsopolitik, Prop. 2007/08:110. (2008) Stockholm

¹⁵ <http://folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/hbt/>

¹⁶ Ungdomsstyrelsen (2010) *Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för transpersoner*. Ungdomsstyrelsens skrifter 2010:2. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

¹⁷ Dir. 2012:97 *Män och jämställdhet*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Hur ser det ut i Jönköpings län idag?

- Ohälsotalet (antal dagar per år och försäkrad i åldern 20-64 år) är för kvinnor 37 och män 25. (2011)
- 5 procent av kvinnorna och 14 procent av männen har riskabla alkoholvanor (2009-2012)
- 10 procent av kvinnorna och 12 procent av männen har en stillasittande fritid (2009-2012)
- 31 procent av kvinnorna och 45 procent av männen är överviktiga (bmi 25-29,9) (2009-2012)
- 13 procent av kvinnorna och 12 procent av männen lider av fetma (bmi 30 och över) (2009-2012)
- 77 procent av kvinnorna och 84 procent av männen 16-84 upplever god psykisk hälsa (riket) (2012)
- 19 procent av kvinnorna och 13 procent av männen 16-84 uppger psykisk ohälsa halva månaden eller mer (riket) (2012)

Källa: Folkhälsomyndigheten

Delmål: Folkhälsoarbetet i länet bedrivs med ett genusperspektiv

Aktiviteter:

- Landstinget stöttar kommuner och andra organisationer i att beakta genus och jämställdhet i arbetet med hälsofrämjande insatser.
- Länets samverkan kring alkohol, narkotika, doping och tobak (ANDT) påbörjar ett arbete med genusanalyser.

Delmål: Ett förbättrat arbete med jämställd hälso- och sjukvård

Aktiviteter:

- Landstingets kvalitetutvecklingsarbete har ett jämställdhetsperspektiv.
- Landstinget följer upp hälso- och sjukvården utifrån könsuppdelad statistik.

Vad kan alla göra?

- Gör webbutbildningen Jämställd vård – bättre vård på landstingets webbplats, www.lj.se
- Kartlägg och analysera arbetsmiljö och arbetsskador ur ett genusperspektiv.
- Som arbetsgivare, erbjud friskvårdstimme eller andra hälsofrämjande insatser.
- Följ upp utnyttjande friskvårdstimme eller andra hälsofrämjande insatser utifrån könsfördelning och undersök anledningar till eventuella skillnader. Kanske behöver satsningen utformas annorlunda.
- Se över hur flickor och pojkar får tillgång till och utövar motion. Finns det ojämsställda mönster och hur kan de i så fall brytas? Se över kommunikationen och undvik könsstereotypa beskrivningar eller exkluderande bilder. Se över kommunikationskanaler.

Delmål: Ett utvecklat arbete för att bredda normer kring könsidentitet och sexualitet

Aktiviteter:

- Information om metodmaterialet Machofabriken sprids.
- Landstinget genomför ett utvecklingsarbete för gymnasieskolor och ungdomsmottagningar om sex och samlevnad utifrån ett normkritiskt perspektiv.
- Länsstyrelsen och andra aktörer stödjer pridefestivalen Qom Ut och synliggör på andra sätt hbtq-personers erfarenheter och förutsättningar i länet.

Vad kan alla göra?

- Använda material från Machofabriken för att arbeta med normer kring maskulinitet.
- Använda metoden och projektet DISA, som drivs av Landstinget i Jönköpings län, för att arbeta förebyggande mot psykisk ohälsa bland unga.
- HBTQ-certifiera sin verksamhet.
- Se över informationsmaterial, kommunikation m.m. utifrån normer kring kön och sexuell läggning. Vilka normer reproduceras, vad osynliggörs?

Ordlista

Jämlikhet

Alla individer är lika mycket värda och har samma rättigheter.

Jämställdhet

Jämlikhet mellan kvinnor och män.

Kön och genus

Kön är ett sätt att kategorisera människor som kvinnor eller män. Vissa skiljer på ”kön” som det biologiska könet och ”genus” som det socialt skapade könet. Ordet genus kom till för att belysa hur kön skapas genom föreställningar, handlingar och i relation till andra. Idag använder vissa forskare båda begreppen för att visa på olika delar av kön medan andra forskare menar att det räcker med något av begreppen och att det ändå kan innehålla samma komplexitet.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Jämställdhetsarbete ur ett kvantitativt perspektiv kan innebära ett arbete för att nå en jämn könsfördelning och en jämn resursfördelning. En jämn könsfördelning behöver inte betyda att det blir jämställt, därmed det är viktigt att också ha ett kvalitativt perspektiv. Det innebär att normer, värderingar och attityder står i fokus. Ett kvalitativt jämställdhetsarbete kan innebära en kritisk analys av varför det ser ut som gör och hur hindrande normer kan förändras. Det kan vara svårt att göra ett bestående kvantitativt jämställdhetsarbete om inte strukturer kring hur kvinnor respektive män betraktas och bemöts förändras.

Genussystemet

De föreställningar om kvinnligt och manligt som finns på en viss plats vid en viss tid och hur de skapar förutsättningar/hinder för människors uppgifter, roller och positioner. Enligt professor Yvonne Hirdman bygger genusystemet på två principer; att kvinnligt och manligt hålls isär och att det som ses som manligt är överordnat. (Liknande begrepp: genusordning, könsmaktsordning, könsmaktsystem.)

Intersektionalitet

Ett perspektiv som belyser hur olika maktstrukturer samverkar och kan förstärka varandra. En individs olika positioner i samhället är inte isolerade från varandra, därmed räcker det inte att förstå exempelvis maktrelationer mellan könen för att förstå ojämlikhet eller förtryck.

Normer

Normer och normsystem är ”normala” eller godtagna beteenden i en social grupp. Vissa av samhällets normer uttrycks genom lagar; andra via traditioner och seder. Normer kan vara bra men kan också vara begränsande eller ibland till och med göra så att diskriminering och förtryck upprätthålls.

Källa: Ordlistorna på www.jamstall.nu och www.genus.gu.se

Viktiga skrifter

FN:s kvinnokonvention

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) antogs av FN:s generalförsamling 1979 och tar sin utgångspunkt i att kvinnors och mäns roller i samhället måste förändras för att jämställdhet ska kunna nås. Konventionen innehåller 30 artiklar kring kvinnors rätt till delaktighet i samhället, rätt till hälsa och till sin egen kropp och rätt att slippa diskriminering. Sverige ratificerade kvinnokonventionen 1980. (www.fn.se)

FN:s barnkonvention

The Convention on the Rights of the Child antogs av FN:s generalförsamling 1989 och definierar varje barns rättigheter oavsett bakgrund. Varje människa under 18 år är ett barn, vilket slås fast i den första artikeln. Konventionen innehåller 54 artiklar, 41 av dem slår fast barns rättigheter.¹⁸ Fyra artiklar utgör konventionens huvudprinciper, artikel 2,3,6 och 12. De handlar om allas barn lika värde, att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet, att alla barn har rätt till liv och utveckling samt barns rätt till åsikter och att få dessa hörda. Sverige ratificerade barnkonventionen 1990. (www.fn.se)

CEMR-deklarationen

CEMR-deklarationen, Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, uppmanar kommuner och regioner att genom sina befogenheter och partnerskap arbeta för jämställdhet för invånarna. Genom att underteckna deklarationen tar kommuner och regioner ställning för jämställdhet och för att genomföra åtaganden enligt deklarationen. Kommuner och regioner är, enligt deklarationen, de politiska aktörer som har bäst förutsättningar att arbeta för jämställdhet, detta genom sin närhet till befolkningens vardagsliv och möjligheterna att genom samverkan genomföra konkreta åtgärder för jämställdhet. (www.skl.se)

Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är alla arbetsgivare skyldiga att arbeta för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Arbetsgivare ska vart tredje år genomföra en lönekartläggning, göra en handlingsplan för jämställda löner samt upprätta en plan för jämställdhetsarbetet¹⁹. I diskrimineringslagen anges sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt ålder. Diskrimineringslagen gäller organisationen medan jämställdhetsintegrering gäller verksamheten. (www.riksdagen.se)

¹⁸ Övriga artiklar beskriver hur stater ska arbeta med konventionen.

¹⁹ De båda sistnämnda gäller inte arbetsgivare med färre än 25 anställda.

Referenser

Dir. 2012:97 **Män och jämställdhet**, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Länsstyrelsen i Jönköpings län, Regionförbundet Jönköpings län (2012) **På tal om kvinnor och män – Jönköpings län 2012**, Jönköping: Länsstyrelsen i Jönköpings län

Prop. 2005/06:155, **Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken**, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Prop. 2007/08:110, **En förnyad folkhälsopolitik**, Stockholm: Socialdepartementet

Regeringens skrivelse 2007/08:39 **Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer**, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Sand, Ann-Britt, M. (2004) **Förändrad tillämpning av offentlig äldreomsorg – ett hot mot målsättningen om demokrati och jämställdhet?** Socialvetenskaplig tidskrift. 3-4, 2003, s. 293-309

SCB, **Levnadsförhållanden rapport 123, Nu för tiden. En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11**, Örebro: SCB

SOU 2005:66, **Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål**, Stockholm: Utbildningsdepartementet

SOU 2007:15, del 2 av 3, **JämStöds Praktika - Metodbok för jämställdhetsintegrering**, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Tillväxtverket (2011) **Att välja jämställdhet**, Stockholm: Tillväxtverket

Ungdomsstyrelsen (2010) **Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för transpersoner**, Ungdomsstyrelsens skrifter 2010:2, Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Övriga källor

Brottsförebyggande rådet, <http://bra.se/bra/brott--statistik/kvinnomisshandel.html>
Hämtat 2013-11-15

FN-förbundet UNA Sweden, www.fn.se
Hämtat 2014-02-11

Folkhälsomyndigheten, www.folkhalsomyndigheten.se

Hämtat 2014-02-11

Jämställ.nu, www.jamstall.nu

Hämtat 2014-02-11

Nationellt centrum för kvinnofrid, www.nck.uu.se

Hämtat 2013-11-15

Nationella sekretariatet för genusforskning, www.genus.gu.se

Hämtat 2014-02-11

Regeringen, www.regeringen.se

Hämtat 2013-11-15

Riksdagen, Svensk författningssamling, www.riksdagen.se

Hämtat 2014-02-11

Sveriges kommuner och landsting, www.skl.se

Hämtat 2014-02-11

